



ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
Oficina del Procurador del Trabajo

Hon. Román M. Velasco González
Secretario

20 de julio de 2007

Consulta Núm. 15570

Acusamos recibo de su consulta del 3 de julio de 2007. En la misma usted nos presenta la siguiente situación conforme al texto de su carta:

"La presente consulta es para conocer en que medida la institución puede hacer contratos de servicios profesionales a empleados regulares en calidad de (facultad) fuera de su jornada laboral regular.

La jornada laboral de estos empleados regulares es de 40 horas a la semana de lunes a viernes de 8:00 am a 5:00 pm. Varios compañeros han mostrado interés en dictar cursos en las secciones nocturnas de 6:00 pm a 9:00 pm. Surge la preocupación de que: la mayoría de estos empleados no cuenta con el requisito de salario mínimo de \$455.00 semanal para ser considerado empleado exento según el reglamento 13 revisión del año 2005 y por este motivo le aplique la ley #379 de Jornada Laboral.

La consulta va dirigida sobre la responsabilidad del patrono a pagar por estos contrato a tiempo extraordinario o si puede aceptar las solicitudes de los empleados para tener un ingreso adicional.

Consulta Núm. 15570
20 de julio de 2007

Nos consulta si un profesor una escuela, pudieran dictar cursos en horas nocturnas en la misma academia, como empleado regular no exento de la misma. Menciona usted que estos trabajadores no cualifican para ser catalogados como empleados exentos. Específicamente nos pregunta si existe la obligación legal de pagar horas extras a estos empleados.

Un empleado "profesional" que cumple con los requisitos dispuestos en el Reglamento Núm. 13, no le es de aplicación la Ley Núm. 379 de 15 de mayo de 1948, según enmendada, conocida como "Ley de Horas y Días de Trabajo". La propia Ley Núm. 379, antes mencionada, excluye de su aplicación a los empleados administradores, ejecutivos y profesionales. El Artículo 20 de la Ley Núm. 379, al definir el término "empleado", excluye a los administradores, ejecutivos y profesionales, el cual citamos a continuación en su parte pertinente:

"En esta ley, a menos que del contexto de ella se deduzca otra cosa, se aceptarán las siguientes definiciones de palabras y frases de la misma.

"EMPLEADO" incluye a todo empleado, obrero, jornalero, artesano, trabajador, oficinista, dependiente de comercio, y a toda persona empleada mediante salario, sueldo, jornal u otra forma de compensación en cualquier ocupación, establecimiento, negocio o industria, con excepción de agentes viajeros y vendedores ambulantes. La palabra "empleados" no incluirá ejecutivos, administradores ni profesionales, según estos términos sean definidos por la Junta de Salario Mínimo de Puerto Rico, así como tampoco a los oficiales u organizadores de uniones obreras cuando actúen como tales.
..."

Por su parte, el Reglamento Núm. 13 establece los requisitos que debe tener todo empleado para poder ser clasificado como "Profesional". Precisamente, uno de los requisitos para clasificar es el de salario, el cual debe ser fijo. A continuación, citaremos los requisitos dispuestos para la clasificación de "Profesional" en el Reglamento Núm. 13 A los fines del inciso (b) del Artículo 8 de la Ley Núm. 180 y la Ley Núm. 379, entre otras disposiciones legales, el término "Profesional Docto" significa todo empleado:

1. que reciba una compensación a base de salario u honorarios (según definido en este Reglamento) no menor de \$455.00 semanales, excluyendo el pago de alimentos, facilidades de vivienda u otros servicios;

2. cuya función primordial sea el desempeño de trabajo que:

(a) requiera conocimientos avanzados, predominantemente intelectuales, y que incluya el constante ejercicio de discreción y juicio independiente. Un empleado que realiza trabajo que requiere conocimientos avanzados generalmente utiliza ese conocimiento para analizar e interpretar hechos o circunstancias;

(b) que los conocimientos avanzados sean en un campo científico o de erudición, por ejemplo, leyes, medicina, teología, contabilidad, ingeniería, arquitectura, enseñanza, varios campos en las ciencias físicas, químicas y biológicas, farmacia, y otras ocupaciones similares que tienen un status de profesional reconocido;

(c) que los conocimientos avanzados sean usualmente adquiridos a través de estudios prolongados de instrucción y de estudio intelectual especializado. Por ello, esta excepción generalmente aplica a las profesiones que requieren unos conocimientos académicos particulares para poder ejercer la profesión. Sin embargo, esta excepción podría estar disponible para empleados en esas profesiones que tengan sustancialmente el mismo nivel de conocimiento y realicen sustancialmente el mismo tipo de trabajo que los empleados con un grado académico profesional, pero quienes han adquirido sus conocimientos avanzados a través de una combinación de experiencia en el trabajo y educación intelectual y no a través de estudios universitarios.

d) Las excepciones particulares enumeradas en el Reglamento Federal, 29 C.F.R. §541.301(e)1)-(9), se entienden incluidas en este Reglamento según allí especificadas. Por ello, los tecnólogos médicos certificados, las enfermeras(os) con bachillerato, los higienistas dentales, contables, jefes de cocina ("chef"), entrenadores atléticos y embalsamadores, entre otras posibles excepciones, que cumplan con los requisitos reglamentarios establecidos en las secciones 541.300 y

541.301(e) del 29 C.F.R., podrían considerarse exentos bajo esta disposición.

Es menester señalar que la Ley de Normas Razonables del Trabajo no requiere a los patronos el pago de horas extras a sus empleados administradores, ejecutivos o profesionales. Además, debemos resaltar que la Ley Núm. 379 no aplica a los empleados clasificados como administradores, ejecutivos o profesionales. En su caso particular, usted establece que los empleados aludidos ni cualifican como empleados exentos porque no cumplen con las disposiciones del salario mínimo semanal.

En este sentido las disposiciones de la Ley núm. 379 son extensivas a los empleados esta política establece lo siguiente:

La Sección 16 del Artículo II de la Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico dispone:

“Se reconoce el derecho de todo trabajador a escoger libremente su ocupación y a renunciar a ella, a recibir igual paga por igual trabajo, a un salario mínimo razonable, a protección contra riesgos para su salud o integridad personal en su trabajo o empleo, y a una jornada ordinaria que no exceda de ocho horas de trabajo. Sólo podrá trabajarse en exceso de este límite diario, mediante compensación extraordinaria que nunca será menor de una vez y media el tipo de salario ordinario, según se disponga por ley.” (Énfasis nuestro)

Además, la Ley núm. 379 de 15 de mayo de 1948, según enmendada, conocida como *Ley de Jornada de Trabajo*, consagró la jornada de trabajo en Puerto Rico y estableció el pago de horas extras trabajadas en exceso de la jornada legal. Esta Ley también fijó los tiempos de descanso e impuso obligaciones a los patronos y; finalmente, señaló las penalidades por el incumplimiento de las mismas.

El Artículo I de la Ley Núm. 379 delimita la política pública del Estado Libre Asociado de Puerto Rico relacionada a la jornada legal de trabajo en Puerto Rico y señala:

Consulta Núm. 15570
20 de julio de 2007

“...

Es la política de esta ley limitar a un máximo de ocho horas de trabajo en Puerto Rico y proveer el pago de un tipo **doble** de salario para las horas trabajadas en exceso de la jornada legal.
...” (Subrayado nuestro)

El Artículo 2 de la Ley Núm. 379, *antes citada*, define la jornada legal de trabajo diaria y semanal, y dispone:

“Ocho (8) horas de labor constituyen la jornada legal diaria de trabajo en Puerto Rico.

Cuarenta (40) horas de labor constituyen la jornada semanal de trabajo.” (Énfasis nuestro)

En cuanto a las horas extras de trabajo el Artículo 4 de la misma ley dispone:

“Son horas extras de trabajo.

- (A) Las horas que un empleado trabaja para su patrono en exceso de ocho (8) horas durante cualquier período de veinticuatro (24) horas consecutivas.
- (B) Las horas que un empleado trabaja para su patrono en exceso de cuarenta (40) durante cualquier semana, a menos que las horas trabajadas diariamente en exceso de ocho sean pagadas a tipo doble”

Esta opinión está basada exclusivamente en los hechos y circunstancias expresadas en su consulta, y se emite a base de la representación, explícita o tácita que usted ha suministrado una descripción completa y justa de todos los hechos y de todas las circunstancias que serían pertinentes a nuestra consideración de la interrogante planteada. De existir otro trasfondo histórico o de hechos que no se haya incluido en su consulta podría requerir una opinión distinta a la aquí expresada.

Esperamos que esta información le resulte útil.



Félix Bartolomei Rodríguez
Procurador del Trabajo